Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1718

Vragen van de leden **Tanamal** en **Kerstens** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *geweld op het werk* (ingezonden 4 februari 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 maart 2016).

Vraag 1
Kent u het bericht «Geweld op werk: elke dag wordt er gebeten en geschopt»?[1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Deelt u de mening dat het onacceptabel is dat werknemers verbaal of fysiek worden lastiggevallen, bedreigd of aangevallen?

Antwoord 2
Ja. Het is onacceptabel dat werknemers worden geconfronteerd met agressie van collega's (interne agressie) of door derden zoals klanten, patiënten, etc. (externe agressie).
Bij fatsoenlijk werk hoort een sociaal veilige omgeving waarin men elkaar respecteert. Vertrouwen en respect zijn belangrijk om gezond, vitaal en met plezier te kunnen (blijven) werken.

Vraag 3
Heeft u zicht op de cijfers en de daarmee gepaard gaande (verzuim- en andere) kosten rondom pesten op het werk? Zo ja, kunt u deze aan de Kamer verstrekken?

[1] http://www.rtlnieuws.nl/nieuws/binnenland/geweld-op-werk-elke-dag-wordt-er-gebeten-en-geschopt

ah-tk-20152016-1718
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2016

Antwoord 3
Het TNO-rapport *Agressie op het werk* [2] biedt een overzicht van de cijfers omtrent interne en externe agressie, waaronder pesten. Het rapport baseert zich op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 (TNO en CBS). Het volgende komt naar voren:

– 462.000 werknemers (6,6%) geeft aan een enkele keer te maken te hebben met pesten door leidinggevende of collega's.
– 58.000 werknemers (0,8%) geeft aan vaak hiermee te maken te hebben.
– 24.000 werknemers (0,3%) geeft aan zeer vaak hiermee te maken te hebben.

En als het gaat om pesten door derden (klanten, leerlingen, patiënten):

– 340.000 werknemers (4,9%) geeft aan een enkele keer te maken te hebben met pesten door derden.
– 33.000 werknemers (0,5%) geeft aan hier vaak mee te maken te hebben.
– 11.000 werknemers (0,2%) geeft aan hier zeer vaak mee te maken te hebben.
– Als het gaat om intern pesten geven westerse allochtonen (9%) en niet westerse allochtonen (11%) vaker aan hier slachtoffer van te zijn dan autochtonen (7%).
– Dit geldt ook voor uitzendkrachten (10%), ten opzicht van mensen met een vast (8%) of tijdelijk (7%) contract en oproepkrachten (6%).

De gevolgen voor mensen die te maken hebben met intern pestgedrag zijn vaak groot:

– Van de werknemers die geen last hebben van interne agressie, geeft 85% aan te beschikken over een goede gezondheid.
– Werknemers die te maken hebben met interne agressie, rapporteren minder vaak een goede gezondheid: 65.2% geeft aan over een goede gezondheid te beschikken.
– Van de werknemers die geen last hebben van interne agressie, heeft 11% last van burn-out klachten.
– Van de werknemers die wel te maken hebben met interne agressie, heeft 38.4% last van burn-out klachten.
– De kosten van loondoorbetaling bij verzuim door pesten door collega's en leidinggevenden komen neer op 906 miljoen euro per jaar.
– De kosten van loondoorbetaling bij verzuim door pesten door derden komen neer op 181 miljoen euro per jaar.

Vraag 4
Kunt u toelichten hoe werknemers dit thema bespreekbaar kunnen maken en ook bescherming kunnen vragen binnen een onderneming?

Antwoord 4
Werknemers die gepest of bedreigd worden, kunnen zich eerst (zo mogelijk) tot de eigen leidinggevende richten. Of anders tot bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon of mediator binnen het bedrijf of de organisatie.
Iemand die zich gepest voelt, kan zich zo onveilig voelen dat het niet mogelijk (en in dat geval ook niet wenselijk) is het pesten binnen de eigen organisatie aan de orde te stellen. Een vakbond kan dan soelaas bieden.
Werknemers hebben de mogelijkheid om zich via hun ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging met een klacht te wenden tot de Inspectie SZW (ISZW). Ook vakbonden kunnen namens hun leden bij de ISZW een klacht indienen. Klachten die ingediend zijn door een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging neemt de Inspectie altijd in onderzoek. De Inspectie kan controleren of de werkgever een adequaat beleid voert tegen pesten.
De Inspectie spreekt geen oordeel uit over de klacht van een individuele medewerker. Dat is een taak van het College voor de Rechten van de Mens.
In het uiterste geval staat voor mensen die gepest worden de weg naar de rechter open.

[2] www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/03/01/agressie-op-het-werk-2014

Vraag 5
Staat de arbeidgerelateerde zorg open voor werknemers die bijvoorbeeld gepest of bedreigd worden?

Antwoord 5
Zoals aangegeven bij vraag 4, kunnen werknemers die gepest of bedreigd worden zich eerst, zo mogelijk, tot de eigen leidinggevende richten of anders tot de vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werk, of mediator binnen het bedrijf of de organisatie.
Indien de werknemer psychische of lichamelijke klachten ondervindt als gevolg van het pesten of dreigen, zonder dat er sprake is van verzuim, dan kan deze zich richten tot de bedrijfsarts indien de werkgever hierover met de arbodienstverlener afspraken heeft gemaakt. Indien de werknemer (al) verzuimt dan is er uiterlijk na 6 weken contact met de bedrijfsarts.
Overigens voorziet het binnenkort in de Tweede Kamer te bespreken voorstel tot wijziging van de Arbowet in rechtstreekse toegang tot de bedrijfsarts, indien een werknemer vragen of klachten over zijn gezondheid heeft in verband met het verrichten van arbeid, zonder dat er sprake is van verzuim.

Vraag 6
Herinnert u zich het pleidooi om pesten op het werk tegen te gaan?[3]

Antwoord 6
Ja. Ik ben in 2012 gestart met een vierjarige campagne om PSA te agenderen en werkgevers en werknemers te bewegen tijdig maatregelen te nemen. Pesten en andere vormen van ongewenst gedrag zoals discriminatie en seksuele intimidatie zijn belangrijke oorzaken van uitval door PSA. Bij pesten en ongewenst gedrag geldt bij uitstek dat voorkomen beter is dan genezen. Naar aanleiding van het pleidooi van de heer Kerstens tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsomstandigheden op 31 oktober 2014, heb ik dan ook besloten om de campagne tegen pesten op het werk – dat als onderdeel van het thema ongewenst gedrag in 2016 aan de orde zou komen – met voorrang in 2015 op te pakken.

Vraag 7
Kunt u de resultaten van de gesprekken die u heeft gevoerd met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de Stichting van de Arbeid ten aanzien van pesten op het werk, zoals toegezegd tijdens het Algemeen overleg van 28 mei 2015, toelichten?

Antwoord 7

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Ik heb uw Kamer toegezegd met de VNG in gesprek te gaan over de werking en de werkingssfeer van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG). De VNG en ik zijn het gesprek open aangegaan. Open voor veranderingen in de positie van het LKOG wanneer deze toegevoegde waarde hebben voor de slachtoffers van ongewenste omgangsvormen. Op basis van een gezamenlijke verkenning ben ik echter tot de conclusie gekomen dat de voordelen van een uitbreiding van werking en werkingssfeer te onzeker en te gering zijn om te kiezen voor een wijziging in de positie van de LKOG.
De vraag naar uitbreiding van de werking van de LKOG betreft om te beginnen de uitbreiding van de bevoegdheden van de klachtencommissie. In het AO van 28 mei 2015 (Kamerstuk 25 834, nr. 100) kwam naar voren dat een advies van de LKOG door de ontvangende instantie «zo maar naast zich neergelegd zou kunnen worden». Bindende advisering zou de vrijblijvendheid van het advies wegnemen.
Het is goed te beseffen dat decentrale overheden op vrijwillige basis aansluiten bij het LKOG. Dit betekent dat deze overheden kiezen voor een zorgvuldig en objectief onderzoek van klachten door een externe partij. In het verlengde hiervan ligt de bereidheid om de adviezen van de LKOG serieus te nemen. Het ligt niet in de rede dat een organisatie zich op vrijwillige basis aansluit bij de klachtencommissie en betaalt voor de behandeling van de

[3] https://nrccarriere.nl/artikelen/asscher-gaat-pesten-op-het-werk-aanpakken/

klacht, vervolgens geen oor heeft voor de adviezen van deze commissie. Dit wordt ondersteund door de feiten. Van het aantal klachten dat ingediend wordt bij de LKOG wordt maar een klein deel gegrond verklaard. De uitspraken over de twee gegronde klachten van 2013 en 2014 zijn beide overgenomen. Zowel bij gegronde als bij ongegronde klachten signaleert de LKOG vaak dat er wel wat te verbeteren valt. De LKOG geeft de werkgever hierover advies en dit advies wordt vrijwel wordt vrijwel altijd overgenomen[4]. De jaarverslagen van het LKOG laten het volgende beeld zien:

	2012	2013	2014
Aantal klachten	5	15	14
Ontvankelijk verklaard	4	11	10
Waarvan gegrond verklaard	2[1]	1	1

[1] Waarvan 1 deels.

De cijfers en bevindingen laten zien dat de adviezen van het LKOG opgevolgd worden en geven geen aanleiding om de uitbreiding van bevoegdheden van het LKOG verder te bezien. Ook vind ik uitbreiding van bevoegdheden van het LKOG niet passen in ons stelsel van instanties waar een werknemer terecht kan met klachten. Hierbij kan gedacht worden aan de Nationale ombudsman en het College voor de Rechten van de mens. Deze instanties geven niet-bindende adviezen. Het is aan het bevoegd gezag overgelaten om de ontvangen adviezen te volgen. In uiterste instantie is het aan de rechtelijke macht om voor partijen bindende uitspraken te doen.
De vraag naar uitbreiding van de werkingssfeer betrof verder de vraag of de rijksoverheid zich aan kan sluiten bij de LKOG. Ik zie hier geen toegevoegde waarde in. Elk ministerie kent (conform de arbocatalogus voor het Rijk) voorzieningen voor opvang, begeleiding en nazorg in geval van ervaren ongewenste omgangsvormen. Hieronder valt ook pesten. Daarbij gaat het om vertrouwenspersonen, als «luisterend oor» en voor onafhankelijk advies, klachtencommissies, almede bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers. Vanwege gewenste deskundigheidsbevordering bestaat sinds een aantal jaren binnen het Rijk het Netwerk van vertrouwenspersonen. Er zijn geen indicaties dat dit geheel aan voorzieningen tekort zou schieten.

Stichting van de Arbeid
Ik heb uw Kamer toegezegd in overleg te treden met de Stichting van de Arbeid (StvdA) over een gezamenlijke aanpak tegen pesten op het werk. De aanpak van pesten op het werk vraagt de inzet van velen: van werknemers, werkgevers, maatschappelijke organisaties, ervaringsdeskundigen, professionals en overheid. Ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid. Naast de wettelijke plicht van de werkgever is mijn beleid gericht op agendering, bewustwording en inspectie. De Stichting van de Arbeid faciliteert onder meer de inzet van decentrale partners gericht op betere arbeidsomstandigheden. Zo wordt in het project Diversiteit in bedrijf van de StvdA aandacht besteed aan pesten op grond van o.a. seksuele oriëntatie en gender-identiteit, omdat dit een van de aspecten is waardoor deze groep zich minder geaccepteerd voelt.

De gezamenlijke aanpak van de StvdA en SZW, sluit aan en is aanvullend op de beschikbare kennis en reeds ontwikkelde aanpakken in organisaties en branches. De aanpak richt zich in de eerste plaats op het agenderen van thema, opdat meer werkgevers en werknemers er vervolgens praktisch mee aan de slag kunnen gaan:
– sociale partners brengen relevante kennis en informatie over pesten (waaronder de handreiking Psychosociale Arbeidsbelasting van de StvdA en de TNO wegwijzer pesten) actief onder de aandacht van hun leden, en vragen sectoren en branches dat ook te doen (StvdA);

[4] LKOG, jaarverslag 2014

- sociale partners en SZW organiseren gezamenlijk in 2016 een praktische werkconferentie voor personeelsfunctionarissen en medezeggenschap (StvdA, SZW);
- in vervolg op de werkconferentie kunnen geïnteresseerde werkgevers en werknemers in hun eigen organisatie pesten bespreekbaar maken via de workshop «Herken pesten» (waarvan – mede afhankelijk van de behoefte bij deelnemers – een aantal beschikbaar wordt gesteld) (StvdA en SZW);
- in het kader van de vierjarige landelijke campagne gericht op psychosociale arbeidsbelasting en werkstress, start in 2016 een campagne over ongewenst gedrag op het werk. In het kader van dit thema – dat o.a. zal zien op discriminatie en seksuele intimidatie – wordt ook pesten wederom belicht (SZW);
- SZW zal bovenstaande activiteiten praktisch faciliteren via het programma duurzame inzetbaarheid (SZW).

Vraag 8
Deelt u de mening, gezien het RTL-nieuwsbericht, dat er een concreet vervolg moet komen op de reeds door de rijksoverheid ondernomen acties tegen pesten op het werk? Zo ja, aan welke aanpak denkt u en wanneer? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8
Omdat pesten op het werk een taboe is, dat vaak niet wordt herkend en erkend, is het agenderen van het thema – en het doorbreken van het taboe dat niet alleen op school maar ook op het werk wordt gepest – mijns inziens een noodzakelijke eerste stap. Ik heb met sociale partners afgesproken om de komende tijd verder gezamenlijk op te trekken om dit onderwerp nadrukkelijk onder de aandacht te brengen bij werkgevers en werknemers. Ik zal ook in de campagne over ongewenst gedrag in 2016 het onderwerp pesten op het werk adresseren.
Het is evident dat met het agenderen het probleem van pesten op het werk nog niet is opgelost. Daarvoor zijn concrete maatregelen nodig in bedrijven en organisaties. Dan gaat het niet alleen om adequaat ingrijpen als een medewerker door een collega, een leidinggevende of een externe wordt gepest of bedreigd. Maar ook om de inrichting van de arbeidsorganisatie waarin geen of zeer beperkt gelegenheid bestaat voor deze vormen van ongewenst gedrag. En om de toerusting van leidinggevenden, opdat zij in staat zijn een sociaal veilige werkomgeving te bieden aan hun medewerkers, en zelf het goede voorbeeld geven.
Vanwege de zeer ernstige gevolgen voor de slachtoffers, ben ik zeer gemotiveerd om verdere stappen te zetten om pesten op het werk tegen te gaan. Ik ga daarom met sociale partners hierover verder in gesprek. Ik zal de Tweede Kamer voor de zomer 2016 informeren op welke wijze werkgevers en werknemers verder gestimuleerd en gefaciliteerd kunnen worden om tijdig maatregelen te nemen om pesten op het werk effectief tegen te gaan. Daarbij neem ik de mogelijkheid om hiertoe nadere instrumenten te ontwikkelen, nadrukkelijk mee.

Vraag 9
Kunt u voorgaande vragen beantwoorden vóór 18 februari aanstaande, zodat deze betrokken kunnen worden bij het Algemeen overleg Arbeidsomstandigheden?

Antwoord 9
Het Algemeen overleg Arbeidsomstandigheden is verplaatst naar 17 maart.